

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES

ESTUDI D'ARTS ESCÈNIQUES, SLU (TEATRE EÒLIA)

Versió: 1.0

Data d'aprovació: 10/10/26

Data d'entrada en vigor: 27/10/26

Data de revisió prevista: (4 anys) 27/10/30

1. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS

La Direcció d'Estudi d'Arts Escèniques, SLU manifesta el seu compromís ferm amb la protecció de la dignitat de totes les persones i amb la creació d'un entorn laboral, artístic i professional segur, respectuós, inclusiu i lliure de qualsevol forma d'assetjament o discriminació.

L'empresa adopta una política de tolerància zero davant qualsevol conducta constitutiva d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe o discriminatori.

2. OBJECTE

Aquest protocol té per objecte prevenir, detectar i actuar davant qualsevol situació d'assetjament, establint mecanismes de protecció, investigació i resolució adequats a la dimensió i activitat de l'organització.

3. MARC NORMATIU

Constitució Espanyola; Estatut dels Treballadors; Llei Orgànica 3/2007; Llei 15/2022; Llei 17/2015 de Catalunya; Llei 4/2023; Llei de Prevenció de Riscos Laborals i Conveni 190 de l'OIT.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a personal laboral, Direcció, professionals autònoms, artistes, companyies residents o convidades, personal tècnic, alumnat en pràctiques i qualsevol altra persona vinculada professionalment al Teatre Eòlia.

És aplicable també a assajos, càstings, processos de creació artística, activitats pedagògiques, gires, desplaçaments professionals, reunions presencials o virtuals i comunicacions digitals relacionades amb l'activitat professional.

5. PRINCIPI DE BON TRACTE

Totes les persones vinculades al Teatre Eòlia han de contribuir activament a generar un entorn basat en el respecte, la igualtat, la confiança, la cooperació i la comunicació responsable.

6. DEFINICIONS

Assetjament laboral: conductes reiterades d'humiliació, intimidació, aïllament o menyspreu.

Assetjament sexual: comportaments verbals, no verbals o físics de naturalesa sexual no desitjats.

Assetjament per raó de sexe: conductes basades en el sexe d'una persona que generen un entorn hostil o degradant.

Assetjament discriminatori: conductes basades en característiques protegides legalment.

7. MESURES PREVENTIVES

L'empresa difondrà aquest protocol, promourà una cultura de respecte i comunicarà l'existència del canal **convivencia@teatreolia.cat** a totes les persones vinculades a l'organització.

8. PERSONA DE REFERÈNCIA I CANAL DE COMUNICACIÓ

PERSONA TITULAR

Nom i cognoms: Anna Espunya Juárez

Càrrec: Codirecció i programació

Correu electrònic: convivencia@teatreolia.cat

Telèfon: 93 319 23 97

PERSONA SUPLENT

Nom i cognoms: Laura Manchón Ruiz

Càrrec: Producció

Correu electrònic: convivencia@teatreolia.cat

Telèfon: 93 319 23 97

La persona suplent assumirà les funcions de la persona titular en cas d'absència, impossibilitat d'actuació o conflicte d'interessos.

Quan la imparcialitat no pugui quedar garantida, la Direcció podrà designar una persona instructora externa per a aquell expedient concret.

9. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Recepció de la denúncia: acusament de recepció en un termini orientatiu de 5 dies laborables.

Valoració preliminar: fins a 10 dies laborables.

Investigació: fins a 30 dies laborables.

Resolució: fins a 10 dies laborables després de la finalització de la investigació.

Totes les persones vinculades a l'organització tenen el deure de col·laborar de bona fe en les actuacions d'investigació.

10. IMPLANTACIÓ

Per a aconseguir una adequada implantació del protocol haurà de procedir-se a realitzar una comunicació i sensibilització adequada a més de formar a les persones treballadores.

Comunicació i sensibilització

Es garantirà que aquest protocol, una vegada signat i acceptat per l'empresa, es posi en coneixement de tot el personal.

Aquesta difusió es realitzarà a través d'un comunicat intern.

Un exemplar del protocol estarà sempre a la disposició de les persones treballadores.

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa.

Compromís d'empresa:

Difondre o publicitar per mitjà de tauler d'anuncis i/o vies telemàtiques.

Codi de conducta

Enviar un correu personal intern a cada membre de l'empresa amb el codi de conducta d'obligat compliment. Registrar "vaig rebre a aquest efecte".

Funcions i responsabilitats dels comandaments:

Enviar un correu electrònic personal intern a cada comandament amb les seves funcions i responsabilitats en matèria d'assetjament. Registrar "vaig rebre a aquest efecte".

A les persones treballadores que no disposin de correu electrònic, se'ls lliurarà en format paper.

Seguiment i revisió del protocol

Es realitzarà el control i seguiment de l'aplicació d'aquest Protocol amb la finalitat de detectar el seu efectiu funcionament i real eficàcia en la detecció i eliminació de les situacions d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe en el seu àmbit d'aplicació. Si es detectessin fallades d'aplicació que li restessin efectivitat en la consecució del seu objectiu, la persona instructora proposarà la seva modificació seguint els tràmits oportuns.

10. MESURES CAUTELARS

Es podran adoptar mesures temporals de protecció com la reorganització de tasques, modificació d'horaris, limitació de contactes o altres mesures proporcionades a la situació.

11. ACOMPANYAMENT DE LA PERSONA AFECTADA

La persona denunciant podrà acudir a les entrevistes acompanyada per una persona de confiança. L'empresa procurarà facilitar suport i acompanyament durant el procediment.

12. RESOLUCIÓ I MESURES DISCIPLINÀRIES

La Direcció adoptarà les mesures oportunes en funció de les conclusions de la investigació. Quan s'acrediti una situació d'assetjament, s'aplicaran les mesures disciplinàries legalment procedents.

13. COMPATIBILITAT AMB ALTRES VIES

L'activació d'aquest protocol és compatible amb qualsevol acció administrativa, laboral, civil o penal que la persona afectada decideixi exercir.

14. PROHIBICIÓ DE REPRESÀLIES

Cap persona podrà patir conseqüències negatives per presentar una denúncia de bona fe o col·laborar en una investigació.

15. CONFIDENCIALITAT I PROTECCIÓ DE DADES

Tota la informació derivada de l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i serà tractada d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades.

16. SEGUIMENT I REVISIÓ

El protocol serà revisat com a mínim cada quatre anys o abans si es produeixen canvis normatius o organitzatius rellevants.

ANNEX I. EXEMPLES DE CONDUCTES

Assetjament laboral:

- Ridiculitzar una persona davant tercers.
- Aïllar-la deliberadament.
- Assignar tasques degradants de manera reiterada.

Assetjament sexual:

- Comentaris sexuals no desitjats.
- Contacte físic no consentit.
- Pressions per mantenir relacions personals o íntimes.

Assetjament discriminatori:

- Burles per origen, edat, orientació sexual o identitat de gènere.
- Comentaris vexatoris relacionats amb una discapacitat o creença.

ANNEX II. FORMULARI DE COMUNICACIÓ O DENÚNCIA

Nom i cognoms:

Relació amb l'organització:

Correu electrònic:

Telèfon:

Persona o persones implicades:

Descripció detallada dels fets:

Dates aproximades:

Testimonis (si n'hi ha):

Documentació adjunta (si n'hi ha):

Data i signatura:

ANNEX III. COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

La persona encarregada de gestionar o investigar una comunicació es compromet a mantenir la màxima reserva sobre tota la informació coneguda durant el procediment.

Nom:

Data:

Signatura:

CONTROL DE VERSIONS

Versió: 1.0

Aprobat per: Direcció

Data d'aprovació: _____

Data de revisió prevista: _____